



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciência Jurídicas e Sociais – FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

GABRIEL MEDEIROS MEIRA

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017:
Flexibilização ou Prejuízo aos Direitos Trabalhistas.**

**BRASÍLIA
2019**

GABRIEL MEDEIROS MEIRA

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017:
Flexibilização ou Prejuízo aos Direitos Trabalhistas.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e
Sociais - FAJS do Centro Universitário de
Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Professora Débora Soares
Guimarães.

BRASÍLIA
2019

GABRIEL MEDEIROS MEIRA

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017:
Flexibilização ou Prejuízo aos Direitos Trabalhistas.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e
Sociais - FAJS do Centro Universitário de
Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Professora Débora Soares
Guimarães

BRASÍLIA, 16 DE ABRIL DE 2019

BANCA AVALIADORA

Prof. Débora Soares Guimarães

Prof. Avaliador

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA LEI Nº 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017: Flexibilização ou Prejuízo aos Direitos Trabalhistas.

GABRIEL MEDEIROS MEIRA

RESUMO

O objetivo do presente artigo é analisar os impactos gerados pela Lei n. 13.467/2017 no campo das negociações coletivas de trabalho, buscando demonstrar como as referidas mudanças criaram normas que flexibilizam os direitos trabalhistas e de que modo tais mudanças são prejudiciais ou benéficas aos trabalhadores. A princípio será feita uma análise conceitual a respeito das características das negociações coletivas e de seus respectivos instrumentos, o acordo e a convenção coletiva. Após uma análise dos princípios que regem tais negociações dentro do Direito Coletivo e demonstrando quais são as principais funções de tais. Ao final, serão pontuadas as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista, na modalidade das negociações coletivas, traçando um panorama acerca da influência estas tiveram na forma em que as negociações coletivas serão implementadas. Concluindo desta forma que as flexibilizações pretendidas pela Reforma não só dão aos interessados na relação empregatícia o poder de decisão sobre suas realidades, como também, geram prejuízos aos trabalhadores que, por serem a parte hipossuficiente da relação, acabam tendo seus direitos anteriormente garantidos ameaçados de redução pela força patronal. Para além, restará a observação de que embora o Legislador tenha descrito a Lei na expectativa de garantir ao trabalhador à disposição de seus direitos trabalhistas, para melhor adequá-los à realidade do trabalho desenvolvido por sua categoria, acabou por limitar a negociação já que nem todos os direitos podem ser dispostos. Como é o caso, por exemplo, dos defesos pela Constituição Federal, tidos como direitos fundamentais trabalhistas. Desta forma, o estudo de tal tema, que se faz imprescindível e será demonstrado ao longo deste trabalho, possui o cunho de esclarecimento aos trabalhadores e empregadores quanto às mudanças implementadas pela Lei n. 13.467/2017. Os fazendo atentar principalmente aos possíveis prejuízos e benefícios que tais mudanças possam vir a acarretar em sua relação de trabalho.

Palavras-chave: Acordo coletivo. Convenção coletiva. Direito coletivo. Direito do trabalho. Negociação coletiva. Reforma trabalhista.

SÚMARIO

INTRODUÇÃO.	5
1 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E SUAS MODALIDADES.	8
1.1 As negociações coletivas.	8
1.2 O acordo coletivo de trabalho.	11
1.3 A convenção coletiva de trabalho.	14

2 FUNÇÕES E PRINCÍPIOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.	17
2.1 Funções das negociações coletivas.	18
2.2 Princípios das negociações coletivas.	20
2.2.1 Princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual.	20
2.2.2 Princípio da autonomia coletiva.	21
2.2.3 Princípio da equivalência entre os negociantes.	22
2.2.4 Princípio da boa-fé entre os negociantes.	22
2.2.5 Princípio da paz social.	24
2.2.6 Princípio da proteção ao trabalhador.	24
2.2.7 Princípio da vedação ao retrocesso social.	26
3 LEI Nº 13.467/17 E SEU IMPACTO NO ÂMBITO DO DIREITO COLETIVO.	30
3.1 Prevalência do negociado sobre o legislado.	30
3.2 Preferência do acordo coletivo pela convenção coletiva.	40
3.3 Ultratividade nas negociações coletivas.	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS.	45
REFERÊNCIAS.	48
AGRADECIMENTOS.	50

INTRODUÇÃO.

O presente artigo busca analisar, no âmbito do Direito Trabalhista, as recentes e profundas mudanças que foram implementadas com a redação da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, comumente conhecida como Reforma Trabalhista. no que tange, prioritariamente, ao descrito nos artigos 8º, §3º, 444, 611-A; 611-B, 614, §3º e 620, todos da Consolidação das Leis Trabalhistas.

A concretização da referida Lei alterou vários pontos da legislação trabalhista, principalmente no que se refere ao Direito Coletivo, objetivamente no tema das negociações coletivas do trabalho.

Nesse sentido, o presente artigo abordará, de maneira detalhada quais foram essas mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista e que trouxeram tamanha influência nos contratos de trabalho. Traçando, inicialmente, a explicação conceitual acerca do tema das negociações na forma em que ocorrem na relação trabalhista, não esquecendo de observar as peculiaridades e objetivos de tal matéria.

Perante o grande escopo de mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista em vários campos de atuação do Direito do Trabalho, modificando de forma vasta a legislação trabalhista, o objeto a ser tratado nesse artigo se concentra no entendimento a respeito do que são as negociações coletivas e como a Lei n. 13.467/17 modificou a sua prática.

Desse modo, o presente artigo se propõe a evidenciar de que forma a Lei n. 13.467/17, Reforma Trabalhista, afetou e modificou os direitos trabalhistas no que concerne às negociações coletivas. E, por consequência, em que nível tais mudanças afetaram as negociações entre empregado e empregador, flexibilizando direitos ou diminuindo. Tendo como hipóteses para tal problema as mudanças substanciais implementadas pela Reforma Trabalhista nas formas e condições em que se dão as negociações coletivas, lhes conferindo novas características, aplicabilidades e possibilidades no âmbito do que é passível de negociação.

Desta forma, o problema indagado no presente artigo é de grande relevância jurídica já que se relaciona aos direitos trabalhistas como um todo. E para além, afeta direitos atribuídos pela Constituição Federal. Se buscará informações doutrinárias acerca da matéria apresentada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, com o fim de gerar compreensão do atual cenário, que modificou a modalidade auto compositiva das negociações coletivas, afetando a relação entre empregados e empregadores, deixando lacunas frente ao embate de Leis, impossibilitando analogias por se tratar de questões novas e que dificulta a aplicabilidade por parte do judiciário.

A justificativa da temática abordada, se baseia nas vastas mudanças que a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe em seu texto, apresentadas de forma meramente ilustrativa nos parágrafos anteriores e que será verdadeiramente exaurida no decorrer deste, quanto às negociações coletivas. Haja vista que, com a vigência da nova lei, ampliou-se as possibilidades de flexibilização das normas trabalhistas, que por meio dos instrumentos das negociações coletivas deram abertura para haver uma extinção ou redução dos direitos dos empregados.

Assim surge o interesse e importância em um estudo mais aprofundado a respeito de como as mudanças nas negociações trabalhistas afetam a vida dos trabalhadores e a indagação sobre a possibilidade de prejuízos causados aos direitos destes no que tange tal flexibilização.

Com isso, o Tópico 1 abordará inicialmente a conceituação e explicação do que se tratam as negociações coletivas. Posteriormente será destacada as duas formas pelas quais elas se apresentam, por meio de acordos coletivos e convenções coletivas, e explica como tais instrumentos funcionam perante a legislação trabalhista. Demonstrando quais são as partes negociantes legítimas dentro da relação e as forma e modelo pelos quais esses instrumentos se constituem.

Em seguida, o Tópico 2 é dedicado, primeiramente, ao entendimento das funções que regem as negociações coletivas. Será demonstrado, desta maneira, o sentido para qual as negociações coletivas devem ser apontadas no seu uso perante as partes negociantes. Posteriormente, serão elencados os princípios do Direito Coletivo que baseiam todas as negociações coletivas. Deixando claro quais são os pilares para que possam ocorrer as negociações.

Por fim, no Tópico 3 serão elencadas as mudanças legais provenientes da Lei n. 13.467/17, traçando o comparativo das novidades trazidas pela Reforma no âmbito das negociações coletivas. Busca-se, portanto, entender como e em que modo tais mudanças flexibilizam os direitos trabalhistas, e se tais flexibilizações podem vir a ensejar eventuais prejuízos aos trabalhadores.

Como metodologia, será traçado um entendimento de como funcionam as negociações coletivas, entendendo as suas particularidades, possíveis formas e objetivos dentro do direito do trabalho, levando em conta as leis trabalhistas e os pensamentos doutrinários acerca do tema. Será feita ainda, uma análise do texto legal, no que se refere às negociações coletivas, traçando o entendimento das mudanças implementadas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 e buscando compreender quais foram as mudanças que ocorreram no âmbito das negociações coletivas. O cerne do estudo estará concentrado, portanto, na letra da nova legislação e nos entendimentos doutrinários e conceituais que versam sobre tais mudanças.

1 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E SUAS MODALIDADES.

As negociações coletivas são a principal fonte por qual os atores do direito trabalhista podem, autonomamente, buscarem seus interesses. É por meio das negociações que os empregados e empregadores tem a oportunidade de expressar seus interesses e necessidades de forma que ambos selem um pacto que beneficie a todos, na medida do possível.

Dentro dessas negociações, os contratos firmados pelas partes são divididos em duas categorias, entre os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho. São dentro dessas duas modalidades de pactuação, que os trabalhadores e empregadores irão debater seus interesses e assim firmar contratos que regem suas relações empregatícias.

Em primeiro momento cabe esclarecer os conceitos e trâmites que englobam as negociações coletivas.

1.1 As negociações coletivas.

A negociação coletiva é umas das mais eficientes soluções para os conflitos coletivos que surgem no âmbito trabalhista. É nesta modalidade que as partes conflituosas buscam na celebração de acordos a solução para sua lide.¹

São, ainda, um meio auto compositivo para solução dos conflitos trabalhistas e possuem principalmente a função de incluir o trabalhador nesse processo, de forma que fique a critério das partes negociarem suas condições de trabalho, respeitando e sempre almejando a melhoria de condições sociais previstas pela constituição.²

¹ SANTOS FILHO, Hélio Antônio dos. Negociação Coletiva: Instrumento normativo, meio de pacificação de conflitos coletivos e sua convergência com o desenvolvimento local. Março, 2015. 130f. Dissertação de Mestrado - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande - MS, 2015. p. 65-84.

² FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito Sindical. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 156.

Pensando sobre tal forma de resolução de conflito, a negociação coletiva de trabalho pode ser definida como um processo democrático auto compositivo que abarca os interesses dos atores sociais, tendo como objetivo fixar condições de trabalho que se apliquem a um coletivo de trabalhadores de determinada empresa ou de toda uma categoria economia, sendo tal regulação mediante as entidades estipulantes.³

Estando explícito o entendimento doutrinário acerca das negociações coletivas, é pertinente observar como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em suas Convenções nº 98 e 154, conceitua as negociações coletivas não se limitando as discussões que geram contratos coletivos, convenções ou acordos, mas expandindo o entendimento a todas as formas de tratamento que se dão entre os empregados e empregadores, ou entre os trabalhadores e seus representantes.⁴

O art. 4º da Convenção nº 98 evidencia aos governos a necessidade do estímulo a prática das negociações coletivas, no passo em que a adesão a tal instituto seja voluntária entre as partes.⁵ Esse fomento, as negociações coletivas por parte da OIT, deve ser aplicado ao setor privado, às empresas nacionais e aos órgãos públicos.⁶

Nesse sentido, as negociações coletivas abarcam a maior parte das classes trabalhadoras e lhes dão condições para participar da tomada de decisão nos processos que afetam diretamente seus trabalhos. Por meio delas, os trabalhadores, representados por seus sindicatos, possuem a força necessária para restringir a autoridade dos empregadores no processo de decisão acerca das condições de trabalho.⁷ Dessa maneira, afirmando suas necessidades e interesses em conformidade com os interesses dos empregadores em busca de um ponto em comum entre ambos.

³ TEIXEIRA FILHO, João de Lima et al. Instituições de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996. V. 2. P. 1131.

⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *La negociación colectiva em países industrializados com economía de mercado*. Genebra: OIT, 1974, p. 7.

⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018, p. 102.

⁶ Ibid., p. 104.

⁷ JUSTICE, Betty W. *Unions, workers and the law*. Washington: Bureau of National Affairs, 1983.

É possível interpretar a negociação coletiva como o sistema fundamental para a solução dos conflitos trabalhistas, em uma sociedade democrática. É de extrema importância para a negociação, o equilíbrio entre o poder dos empregadores e dos empregados. Sendo que, tal equilíbrio, só é possível com a existência de um sindicato forte e independente, que represente com eficácia sua categoria.⁸

Nesse âmbito, as negociações coletivas são estruturadas entre dois agentes em busca de um acordo. Em um dos polos sempre estará um sindicato de empregados, que defende e representa os interesses de sua base de trabalhadores. No polo contrário, também em busca de seus interesses, estará os sindicatos de empregadores, representando uma base de empresas, ou apenas uma empresa, que negocia com o sindicato de trabalhadores visando os seus interesses na negociação.⁹

A participação das entidades sindicais no processo negocial é obrigatória nos termos do artigo 616 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tal participação é prestada com o auxílio às partes envolvidas no processo negocial, na criação de normas que visem as melhores condições para o contrato de trabalho, vigente entre o empregado e empregador, fazendo valer as necessidades e interesses de ambos, de forma equivalente e proporcional.¹⁰

É importante notar a autonomia existente entre as partes negociantes, que manifestam suas vontades sem a intervenção estatal priorizando a celeridade e simplicidade do processo negocial, em contraponto com o processo delongado promovido pela legislação. A negociação coletiva, nesse ponto, é um procedimento com maior facilidade de tramitação comparado ao processo pelo qual passa a legislação. Contando que, para haver regularização sobre determinado tópico na relação de trabalho, a lei enfrenta diversas burocracias antes de ser efetivamente implementada. Por outro lado, a negociação tem seus trâmites mais facilitados, já que

⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. Op. cit., p. 111.

⁹ MOURA, Felipe da Costa; BARROSO, Fábio Túlio. O novo modelo de negociação coletiva implementada pela reforma trabalhista: um retrocesso ao constitucionalismo social? *Argumenta Journal Law*: Jacarezinho, Brasil, n 27. p. 258.

¹⁰ FILHO, Hélio Antônio dos Santos. *Negociação Coletiva: Instrumento normativo, meio de pacificação de conflitos coletivos e sua convergência com o desenvolvimento local*. Op. cit., p. 71.

as partes negociantes acordam entre si, por meio de um acordo ou convenção coletiva, as normas trabalhistas que estarão vigentes naquela determinada relação de trabalho, levando em conta seus respectivos interesses.¹¹

No exercício das negociações, as partes criam normas jurídicas trabalhistas que são implementadas por meio de acordos e convenções coletivas. O acordo ou convenção coletiva é a forma em que as partes podem manifestar sua autonomia coletiva afetando diretamente suas relações trabalhistas. A convenção firmada por determinada entidade sindical acarreta no efeito erga omnes do conteúdo que foi pactuado sobre todas categoriais profissionais representadas por sua base.¹²

Dessa maneira, o que foi acordado entre as partes, em uma convenção coletiva, gera uma norma jurídica trabalhista para todos os empregados ou empregadores representados pelos pactuantes do trato. Porém é outro o efeito gerado no caso dos acordos coletivos, uma vez que, o sindicato de trabalhadores, representando sua classe, pactua diretamente com as empresas empregadoras. Dessa forma os efeitos do acordo coletivo estarão restritos às empresas e associados do sindicato que participaram da negociação e aceitaram os termos do contrato.

Pode se concluir, portanto, que os efeitos do acordo coletivo são, *a priori*, interpartes¹³, enquanto os da convenção coletiva são erga omnes.¹⁴

1.2 A convenção coletiva de trabalho.

Com o entendimento do que se tratam as negociações coletivas fica evidente sua maior capacidade em promover aos empregados e empregadores, principalmente aos primeiros, a força necessária para implementar seus interesses dentro da relação de trabalho. Além da maior facilidade e celeridade pela qual esse processo é conduzido, dando as partes maior participação no processo decisório acerca de sua relação. Cabe, portanto, destrinchar minuciosamente as particularidades presentes

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 402.

¹² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação Coletiva Trabalhista. Op. cit., p. 118.

¹³ Os efeitos dos acordos coletivos serão explorados de forma mais minuciosa em tópico específico.

¹⁴ BARROSO, Fábio Túlio. Extrajudicialização dos conflitos de trabalho. São Paulo: LTR, 2010, p. 218.

em uma das principais formas pelas quais as negociações coletivas ocorrem, sendo ela as convenções coletivas de trabalho.

A convenção coletiva de trabalho tem previsão legal no art. 611 da CLT, tendo a seguinte redação:

“Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”¹⁵

A convenção coletiva é conceituada como a negociação pactuada particularmente entre dois sindicatos a respeito das relações de trabalho que serão implementadas por suas bases filiadas. Sendo que, um dos sindicatos representa os interesses de um conjunto de empregadores e empresas, em face de um grupo de empregados, representados também por seu sindicato, ambos buscando no processo seus interesses. Nessa modalidade de negociação o pacto feito entre os sindicatos tem a intenção de fixar condições de trabalho que obrigarão todos os participantes abarcados por ela, e ainda os terceiros não intervenientes, produzindo normas gerais que são aplicadas aquela determinada categoria profissional por inteiro.¹⁶

Nota-se que com relação à liberdade sindical instituída pela legislação, houve uma ruptura da dependência dos sindicatos para com o Estado, construindo assim uma autonomia coletiva dos particulares que é expressa pela vontade coletiva e não apenas do interesse público.¹⁷ Com isso, houve um distanciamento das convenções coletivas em relação a legislação, aproximando-se mais a noção de um contrato firmado entre partes capacitadas.

Tal afastamento é evidenciado quanto as diferenças que existem no processo de elaboração cabíveis as convenções e as leis, sendo que cada tem uma forma de elaboração cabível. Na legislação cabe ao Estado e seus órgãos competentes de forma pública criarem a leis que abranjam toda a sociedade política. Já na convenção

¹⁵ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

¹⁶ MOURA, Felipe da Costa; BARROSO, Fábio Túlio. O novo modelo de negociação coletiva implementada pela reforma trabalhista: um retrocesso ao constitucionalismo social? *Argumenta Journal Law*: Jacarezinho, Brasil, n 27. p. 260.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 401.

coletiva os próprios particulares, por sua vontade e interesse, são os interlocutores diretos que irão pactuar a respeito de seus interesses, estando limitada a sua aplicação apenas ao ramo econômico-profissional da sociedade.¹⁸

Para Amauri Mascaro Nascimento a convenção coletiva é uma norma que está desassociada do conceito de legislação comumente aplicado. As convenções coletivas são, portanto, normas individualizadas e aplicadas entre as partes pactuantes que possuem interesse direto e capacidade efetiva, se tratando assim de uma produção de direitos positivos que não são conduzidos diretamente pelo estado.¹⁹

A vigência das convenções coletivas está prevista no artigo 614, §3º da CLT com prazo máximo de duração estipulado em 2 anos. Como visto a seguir.

“Art. 614, § 3º. Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”²⁰

Fica evidente que a convenção coletiva é um contrato e que concebido como fonte de normas objetivas emanadas diretamente de particulares, em acordo com suas vontades e interesses, é sem dúvidas um ato de direito privado. Sendo o fundamento para sua existência a autonomia privada coletiva, que é feita entre as partes sindicais e grupos profissionais integrantes do processo.²¹

É importante notar na aplicação das convenções coletivas, a existência de dois princípios de extrema importância que precisam ser elucidados. O primeiro se trata do princípio cronológico, que nada mais é do que a aplicação da lei no tempo. Ou seja, aqueles contratos coletivos, referentes aos mesmos pactuantes, mais recentes revogam os que foram aplicados anteriormente a sua pactuação. Em segundo, é implementado o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. Op. cit., p. 403.

¹⁹ Ibid., p. 409.

²⁰ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

²¹ PICARELLI, Márcia Flávia Santini. A convenção coletiva de trabalho. São Paulo: LTr, 1986, p. 69.

chamado “*in dubio pro operário*”, que está situado entre as convenções e os contratos individuais, e conceitua que aquela regra pactuada que seja mais benéfica ao empregado deve ser a utilizada para reger seu contrato de trabalho.²²

1.3 O acordo coletivo de trabalho.

Estando entendido como se dá o funcionamento e a implementação das Convenções Coletivas cabe elucidar outra modalidade negocial, que compõe as formas das negociações coletivas, qual seja o acordo coletivo de trabalho.

Esta modalidade é um negócio jurídico extrajudicial que é pactuado entre o sindicato dos empregados e uma ou mais empresas, onde serão estabelecidas as condições de trabalho nessa relação por um prazo determinado.²³

O acordo coletivo está previsto legalmente na CLT, em seu artigo 611, §1º, com a seguinte redação:

“Art. 611, § 1º, É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.”²⁴

O acordo coletivo, portanto, é compreendido como negociação feita por meio de uma ou mais empresas diretamente com um sindicato profissional. Nota-se com tal conceito que o sindicato profissional, nesse caso, é o sujeito detentor do poder negocial, ao passo que, sendo o representante dos empregados, possui o poder para negociação com as empresas em busca dos interesses de seus representados. Por outro lado, as empresas, na contratação por essa modalidade de negociação, contratam diretamente com os sindicatos profissionais, sem precisar da representação de seus respectivos sindicatos.²⁵

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. Op. cit., p. 444.

²³ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1268.

²⁴ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

²⁵ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito Sindical. Op. cit., p. 191.

Observando o disposto na Constituição Federal (CF) em seu art. 8º, VI, que prevê a obrigatoriedade na participação dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho, fica evidente que o acordo coletivo, na interpretação exclusiva desse artigo, não seria possível. Considerando que na pactuação do acordo, uma das partes negociantes envolvidas não é um sindicato, é apenas uma empresa buscando seus interesses dentro da negociação. Porém, com uma interpretação extensiva do texto constitucional, o acordo coletivo é explicitamente acolhido pelo artigo 7º, XXVI da CF. Nesse sentido é obrigatória apenas a participação do sindicato profissional no acordo coletivo.²⁶

Diante disso, fazendo uma diferenciação entre o conceito de convenção coletiva e o acordo coletivo, nota-se que na primeira modalidade a negociação se dá sempre de maneira intersindical, ou seja, acontece entre sindicatos. Já nos acordos coletivos a negociação ocorre entre os sindicatos profissionais e uma ou mais empresas, que atuam diretamente na pactuação.²⁷

O acordo coletivo é pactuado no intuito de obrigar aquela determinada empresa participante do ato a cumprir com os preceitos acordados, de forma que, esse acordo será aplicado a todos empregados da categoria a que interessa da empresa pactuante. Nesse caso, todos os empregados interessados terão direito a voto no âmbito do acordo a ser firmado.²⁸

Quanto as partes negociantes, dentro do acordo coletivo surge, por força do art. 617 da CLT, a possibilidade de os trabalhadores fazerem a negociação do acordo coletivo diretamente com as empresas, quando a entidade sindical que os representa for omissa no seu dever de representa-los. Para José Claudio de Monteiro Filho tal possibilidade é inaceitável, uma vez que o próprio texto constitucional impõe tacitamente o monopólio sindical como parte representante dos empregados nas negociações e na celebração de acordos que estes sejam partes. Entende que seja

²⁶ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Convenção coletiva de trabalho no direito brasileiro: setor privado. São Paulo: LTr, 1996. p. 76.

²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2, p. 1164.

²⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Op. cit., p. 1278.

vedado, portanto, aos trabalhadores de forma direta, sem representação sindical, contraírem qualquer acordo.²⁹

Não concordou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) com o entendimento do autor acerca da impossibilidade de os empregados contraírem negociações diretamente com os empregadores, sem a representação do sindicato da categoria. Como se nota no Recurso Ordinário a seguir.

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO. RECUSA EM NEGOCIAR NÃO COMPROVADA. SINDICATO PRETERIDO. INVALIDADE DO ACORDO DE JORNADA DE TRABALHO DE DOZE HORAS. O art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal, ao declarar a participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva de trabalho revela natureza de preceito de observância inafastável. Em verdade, a própria CLT já trazia a exigência de participação do sindicato na celebração de convenção e de acordo coletivo de trabalho, conforme dispõem os arts. 611, -caput- e § 1º, e 613. Todavia, o art. 617 da CLT, nos moldes em que redigido, não se revela incompatível com a garantia constitucional, pois o ordenamento jurídico conteria lacuna de graves consequências caso não previsse solução para situações em que comprovadamente o sindicato não se desincumbe da nobre função constitucional. A recepção do artigo 617 da CLT, contudo, não dispensa a análise minuciosa do caso concreto, a fim de que se verifique a efetiva recusa na negociação coletiva a ensejar as etapas seguintes previstas no aludido artigo, e, em tese, se conclua pela validade de eventual ajuste direto com os empregados. Precedentes. Se os autos carecem da comprovação de que o sindicato recusou-se a negociar, e, ao contrário, a prova revela uma total preterição do sindicato na negociação coletiva, julga-se improcedente o pedido de declaração de validade de acordo de jornada de trabalho de doze horas celebrado diretamente com os empregados. Recurso ordinário a que se nega provimento.”³⁰

É possível inferir do referido recurso que o egrégio Tribunal considerou válida a possibilidade de os empregados negociarem diretamente com os empregadores, como disposto no art. 617 da CLT. O Tribunal restringiu tal possibilidade a casos excepcionais em que haja comprovada recusa do sindicato representante da classe em participar da negociação. Dessa maneira entendeu o TST que a previsão legal do art. 617 da CLT não vai em desacordo com nenhum mandamento constitucional, sendo que esta previsão é imprescindível para não ser omissa a legislação quanto ao assunto.

²⁹ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito Sindical. Op. cit., p. 195.

³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário: 8281-17.2010.5.02.0000, Relator. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, Brasília, DF, 12 de agosto de 2013. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 23 de agosto de 2013.

Considerando a maior acessibilidade possível para os acordos coletivos, estes devem ser redigidos na maior simplicidade, clareza e brevidade possíveis, para que deixem claro às partes os termos acordados, sem restar dúvidas a respeito do seu conteúdo.³¹

Quanto à vigência dos acordos coletivos ao longo do tempo, o art. 614, §3º da CLT prevê o prazo máximo de 2 anos para a duração dos respectivos acordos. Sendo o mesmo prazo previsto para as convenções coletivas. Como visto a seguir no artigo da CLT.

“Art. 614, § 3º, não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”³²

No plano prático, os acordos coletivos geram obrigações e tem eficácia normativa apenas entre as partes pactuantes, ou seja, o conteúdo do acordo atinge somente os participantes da negociação surtindo efeito entre as empresas e sindicatos que pactuaram os determinados parâmetros. Sendo que os efeitos surtidos serão ultracontraentes, não surtirão efeitos apenas entre os contratantes, empresa e sindicato, mas também entre os associados dos entes pactuantes com força normativa.³³

Cabe esclarecer que podem os efeitos do acordo coletivo serem considerados interpartes, porém, observando que não só as partes contratantes se submetem ao que foi acordado como também os associados as partes, surge esse efeito ultracontraentes do acordo coletivo, suprimindo o efeito primeiramente concebido como interpartes.

2 FUNÇÕES E PRINCÍPIOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.

Nas negociações coletivas existem diversos princípios e funções, as quais norteiam sua aplicação-prática e traçam parâmetros para as partes contraentes do

³¹ Organização Internacional do Trabalho. Negociações coletivas. Tradução. Sandra Valle. São Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT, 1994, p. 41.

³² BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

³³ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito Sindical. Op. cit., p. 219.

pacto negocial seguirem. Desse modo, são os princípios e funções regentes das negociações coletivas que ditam às partes as medidas nas quais elas podem, de fato, negociar seus acordos ou convenções coletivas.

Cabe, portanto, destrinchar minuciosamente os conceitos que as funções e princípios trazem a luz das negociações coletivas. Assim, primeiramente cabe observar as funções das negociações coletivas para que com isso, posteriormente, sejam elucidados os conceitos por trás dos princípios regentes das negociações.

2.1 Funções das negociações coletivas.

As negociações coletivas possuem diversas funções as quais influenciam os pactos formulados pelas partes interessadas. Nesse passo, a primeira função importante a ser analisada é a função jurídica das negociações, que se subdivide em outras três outras funções, quais sejam: A normativa, a obrigacional e a compositiva.³⁴

Por meio das negociações, em sua função normativa, as partes criam normas e regras, direitos e obrigações que não estão previstos em lei. Atuam, portanto, nas lacunas deixadas pela legislação, sendo que, as cláusulas criadas pelas negociações são de cunho normativo e obrigacional.³⁵ Nesse sentido, o processo das negociações coletivas tem o condão de criar normas jurídicas por meio de seus instrumentos, que em acordo com a normatividade estatal, possuem qualidades, prerrogativas e efeitos próprios.³⁶

Assim, as cláusulas criadas nos acordos e convenções coletivas, empregam direitos e obrigações para as partes pactuantes, impondo penalidades caso haja descumprimento do que foi acordado coletivamente. Nesse âmbito, fica claro a função obrigacional das negociações, sendo que essas cláusulas são obrigacionais apenas para aqueles inseridos na pactuação do acordo ou convenção.³⁷

³⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. Op. cit., p. 146.

³⁵ Ibid., loc. cit.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

³⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. Op. Cit., p. 148.

Quanto à função compositiva, se relaciona àquelas negociações coletivas que, quando são bem-sucedidas, geram acordos de vontades, instrumentalizados pelo acordo ou convenção feito pelas partes, que buscam superar os conflitos e diferenças entre elas, visando a paz social.³⁸ Por tal motivo esta função prevê como principal finalidade das negociações coletivas a tentativa de harmonizar os interesses contrários de empregados e empregadores. Tendo como interesse, evitar que o conflito necessite de uma resolução por meio da esfera jurisdicional. Uma vez que assim demandaria um processo delongado que não teria uma resolução célere como a provida pelas negociações coletivas.³⁹

Estando esclarecidos tais pontos, é interessante ressaltar outra função das negociações coletivas, sendo ela a função política. Nessa função a negociação coletiva é entendida como um processo em que as partes pactuantes utilizam seus poderes por meio do diálogo social, visando resolver as divergências existentes para se chegar em comum acordo. Assim, as negociações têm sua função política estabelecida justamente quando os grupos envolvidos no acordo procuram, no diálogo, solucionar todas as questões que melhor se adequem à necessidade de ambos e, em prol do interesse geral das categorias ali representadas, superem assim suas divergências. Aqui não se fala em direitos garantidos a uma sociedade democrática, pelo contrário. Não é do interesse governamental essa disputa entre as classes sociais, por isso aceita maneiras auto compositivas para, justamente, evitar o atrito de interesses na sociedade.⁴⁰

A negociação coletiva também possui uma função econômica, já que, muitas vezes, a principal reivindicação dos trabalhadores é o aumento de salário ou benefícios pecuniários, assim como melhorias nas condições de trabalho. Desta forma, essa função econômica é usada para atender um objetivo econômico em uma economia que seja próspera ou como forma de cumprimento ordenatório em uma economia em crise. Ou seja, pode ser usada para elevar ou reduzir os custos do trabalho, assim como para ampliar ou reduzir os empregos. Sendo o instrumento

³⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. Op. Cit., p. 149.

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 437.

⁴⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. Op. Cit., p.151.

adequado para, avaliando a situação de cada empresa e setor econômico, melhorar a condição social do trabalhador.⁴¹

Por fim, as negociações coletivas desempenham uma função social, ao passo que, são um meio de conciliar os conflitos existentes na sociedade por meio do equilíbrio entre as partes na negociação. Dessa maneira as igualando nessa relação, onde os trabalhadores têm possibilidade de participação. Ainda é imprescindível na negociação coletiva a boa-fé das partes, sendo que elas negociem fazendo todo o esforço para acordarem.⁴² Nesse sentido, as negociações coletivas visam não somente a regularização do conflito entre empregado e empregador, mas como buscam a organização do trabalho. De modo que seja possível fazer alterações necessárias e adequadas que prevejam ônus e benefícios a ambas as partes de forma equitativa.⁴³

2.2 Princípios norteadores das negociações coletivas.

Em se tratando de negociação coletiva, para além da representatividade da categoria por membro de sindicato profissional em um polo e membro de sindicato patronal em outro polo, ou prepostos das empresas, é necessário que haja efetividade na negociação. Portanto, deve ser levado em consideração o interesse das partes, o respeito pelos direitos fundamentais trabalhista e a aplicabilidade de princípios. Estes que são os norteadores e limitadores dos acordos, de modo que nenhum direito se sobreponha ao outro e que sejam o mais justo possível.

Dessa maneira alguns princípios aplicados às negociações coletivas merecem maior atenção para serem elucidados.

2.2.1 Princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual.

No âmbito do direito coletivo, o princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual busca o cuidado com a melhoria das condições sociais dos

⁴¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. Op. Cit., p. 152.

⁴² Ibid., p. 153.

⁴³ MEIRELLES, David Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

trabalhadores. Prevê, em primeiro momento, que a vontade da maioria deve prevalecer sobre a da minoria, no âmbito da negociação, para que a decisão tomada vise o interesse geral daquele grupo, sendo conveniente com seus interesses naquele momento.⁴⁴

Nesse passo, a negociação legítima, tem a autonomia de implementar mudanças fazendo reivindicações e concessões a respeito daquilo que interessa aos trabalhadores ou empregadores. Sendo a negociação o pleito para tal discussão. Por esse fato a negociação é coletiva e se distingue do contrato individual do trabalho, uma vez que não se preocupa com as particularidades de um indivíduo, e sim com as necessidades da coletividade.⁴⁵

2.2.2 Princípio da autonomia coletiva.

O princípio da autonomia coletiva considera na sua aplicação a orientação da forma em que devem ser construídos os instrumentos coletivos, considerando a possibilidade de criar normas que serão aplicadas aos acordantes – criatividade normativa – e gerar melhoria da condição social.⁴⁶

Sendo assim, os sujeitos presentes nas relações negociais coletivas devem ter assegurada sua ampla liberdade para negociarem, ficando fora da possibilidade de negociação apenas o núcleo essencial e intangível dos direitos trabalhistas fundamentais. Por tanto, o judiciário deve manter-se afastado de impedir o que lícitamente seja contratado entre as partes, somente intervindo quando o pactuado for uma violação de direitos fundamentais trabalhistas. Para além, deve ficar a critério das partes o que deve ser negociado.⁴⁷

Desta forma, percebe-se que o direito positivado não é de responsabilidade exclusiva do estado. Os agentes sociais, em suas medidas, contribuem com construção de novas normas jurídicas por meios de suas negociações de caráter

⁴⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Op. cit., p. 1224.

⁴⁵ Ibid. p. 1225.

⁴⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 889.

⁴⁷ Ibid. p. 890.

coletivo. Assim preenchem lacunas deixadas pela lei e, por serem pactuadas diretamente entre as partes interessadas, criam normas que beneficiam as partes e melhoram a condição social do trabalhador.⁴⁸

2.2.3 Princípio da equivalência entre os negociantes.

Na negociação coletiva, os participantes das negociações estão situados no mesmo nível de igualdade, poder e persuasão. Lembrando que os sujeitos negociais são os sindicatos de empregados e o dos empregadores ou uma empresa, que constitui um ser coletivo por isso tem capacidade negocial.⁴⁹

Dessa maneira, os sindicatos dos empregados e os sindicatos patronais, assim como as empresas, são equivalentes nessa relação. Sendo que essa igualdade não seria possível se os membros pertencentes do sindicato operário reivindicassem autonomamente seus interesses perante a empresa. Com isso, ambos os sindicatos têm plena igualdade quanto a força de ação e resistência dentro da pactuação dos acordos ou convenções coletivas.⁵⁰

Essa equivalência dos sindicatos, que detém força suficiente para opor seus interesses aos das empresas ou sindicatos patronais, se deve por serem pessoas jurídicas de direito privado com autonomia financeira e estatuto próprio. Dessa forma, ao agirem em representação de um grupo de trabalhadores operam sem a pressão ou possibilidade de retaliação dos empregadores, dando força ao trabalhador que, se fosse fazer tal negociação individualmente, certamente sofreria perseguições.⁵¹

2.2.4 Princípio da boa-fé entre os negociantes.

O princípio da boa-fé é aplicado em todos os contratos, de forma que, é um requisito fundamental para a colaboração mútua e transparência negocial entre as

⁴⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Op. cit., loc. cit.

⁴⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação Coletiva Trabalhista. Op. cit., p. 135.

⁵⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. Op. cit., p. 888.

⁵¹ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Op. cit., p. 1235.

partes.⁵² Sendo compreendida a boa-fé como o respeito correspondente das partes entre si, que devem agir e tomar decisões que não contradigam princípios de confiança, lealdade, honestidade e verdade.⁵³

Nesse sentido a boa-fé é implementada diretamente dentro das relações coletivas no momento em que estão sendo pactuadas. É nesse momento em que os sujeitos coletivos devem perquirir pretensões razoáveis e moderadas, em observância do estado real do momento em que vivem as partes e suas respectivas necessidades reais.⁵⁴

A boa-fé tem que ser observada também na interpretação contratual, já que o Código Civil (CC), em seu artigo 113, prevê a interpretação dos negócios jurídicos conforme a boa-fé. Por tal fato, serão interpretados nas declarações de vontade, as reais intenções da parte e não o sentido literal da linguagem que esta utilizou. Essa interpretação dos contratos coletivos de trabalho, feita a luz das normas civis, é possível já que as partes na negociação coletiva estão em plano de igualdade, como explorado em tópico anterior.⁵⁵

Por tais motivos, a negociação em boa-fé é uma obrigação mútua que deve existir entre os sindicatos patronais e profissionais. O objetivo do mútuo respeito entre as partes é a paz social, próximo ponto a ser melhor explicitado à frente, sendo que assim as partes são obrigadas a se reunirem e discutirem os termos do pacto em que estão acordando, mesmo que não sejam obrigados a chegarem em um acordo.⁵⁶

Ainda em acordo com a boa-fé, é importante enaltecer o princípio da colaboração. Cabendo, portanto, ressaltar que todas as negociações coletivas devem ter como pressuposto básico o comprometimento entre as partes de proceder com as

⁵² CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1235.

⁵³ JUNQUEIRA DE AZEVEDO, A. A boa-fé na formação dos contratos. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, v. 87, p. 79-90, 1 jan. 1992. p. 14.

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. Op. cit., p. 889.

⁵⁵ *Ibid.*, loc. cit.

⁵⁶ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. Op. cit., p. 132.

negociações observando a boa-fé e a lealdade nos seus entendimentos, assim como na aplicação do que foi pactuado.⁵⁷

2.2.5 Princípio da paz social.

Dentro da negociação coletiva, as partes litigantes têm interesses antagônicos, cada uma buscando seus interesses. Desse modo, as negociações buscam o equilíbrio desses dois polos contrários, pondo fim ao conflito que existe entre eles e assim pacificando a coletividade. Com a solução do conflito que estava constituído entre os dois polos, as partes reestabelecem o equilíbrio social.⁵⁸

Com isso, o princípio da paz social deve ser interpretado como um fator de “trégua” entre os interlocutores da negociação, para conseguirem discutir positivamente seus conflitos.⁵⁹

Porém, tal princípio não é absoluto, caso ocorra algum fato que altere o equilíbrio contratual, onerando de forma excessiva uma das partes da convecção ou acordo coletivo, pode a parte lesada exigir a revisão do que foi pactuado. Pode a relação, inclusive, retornar ao “*status quo bellum*”, ou seja, o estado de equilíbrio anterior a negociação. Para haver tal possibilidade, a parte lesada deve ter comprovado motivo de que decorreu em prejuízo causado pelas condições alteradas no acordo e que houve enriquecimento sem causa de uma das partes em detrimento da outra.⁶⁰

2.2.6 Princípio da proteção ao trabalhador.

No Direito do Trabalho, a aplicação da norma mais favorável ao empregado decorre do princípio da proteção. Tal princípio é definido por três pilares basilares para seu entendimento, sendo eles o “*in dubio pro operário*”, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.⁶¹

⁵⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação Coletiva Trabalhista. Op. cit., p. 140.

⁵⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Op. cit., p. 1225.

⁵⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação Coletiva Trabalhista. Op. cit., p. 138.

⁶⁰ Ibid., p. 139.

⁶¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista. 2. ed. Salvador: jusPODIVM, 2017. p. 233.

Nesse âmbito, é notável que na relação de emprego a parte mais vulnerável, o trabalhador, precisa ter uma maior tutela jurídica para serem asseguradas as medidas que o alavanquem para uma posição de igualdade com a parte mais forte da relação, no caso os empregadores. Promovendo, assim, o equilíbrio que falta nessa relação inicialmente desigual, devido a força maior que os empregadores possuem em contraponto ao empregado. Assim, o princípio da proteção do trabalhador no direito do trabalho é um mecanismo que impede a exploração do capital sobre o trabalho humano, visando melhorar as condições de vida dos empregados.⁶²

É possível melhorar as condições dos trabalhadores por meio de outras fontes normativas autônomas, como é o caso dos acordos ou convenções que visam, dentre outros, a garantia de direitos que sejam mais benéficos aos empregados do que os previstos na legislação, inclusive do que aqueles elencados na CF/88.⁶³

Esta possibilidade nada mais é que a aplicação do *“in dubio pro operário”*, que prevê a melhor aplicação jurídica em favor do empregado quando duas normas ou mais, que caibam ao caso concreto, possuam quantidade diferente de pesos benéficos ou que sejam de entendimento contrário. Ainda assim aplica-se a mais benéfica. Nota-se que não ocorre uma alteração no sentido da norma, nem se altera o conteúdo que possa ser atribuído a ela, apenas a interpreta de maneira que em seu entendimento seja favorecido o empregado.⁶⁴

Nesse sentido, a aplicação da norma mais favorável se dá quando diferentes normas válidas são passíveis de aplicação dentro de uma determinada situação, dessa maneira, prevalece a norma que seja mais favorável ao empregado, mesmo que tal norma esteja em posição hierárquica formalmente inferior no sistema legal. É um exemplo, naquele acordo coletivo que proporcione ao empregado direitos trabalhistas superiores aos previstos na CF/88, deve ser aplicado primeiramente o acordo, já que é mais benéfico a parte vulnerável da relação. Tal princípio vai

⁶² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista. Op. cit., p. 233.

⁶³ Ibid., loc. cit.

⁶⁴ Ibid., p. 234.

totalmente em favor do previsto no artigo 7º, *caput*, da CF, que prevê a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.⁶⁵

Por último, é assegurado ao empregado, tendo em vista a condição mais benéfica, a manutenção em seu contrato de trabalho daqueles direitos que para si são mais vantajosos, sendo que tais vantagens adquiridas não podem ser modificadas, “*in pejus*”, em prejuízo do mesmo. É, portanto, considerado um direito adquirido na relação de emprego, como previsto no artigo 5º, XXXVI, da CF, sendo acolhido pela legislação trabalhista no artigo 468 da CLT com a seguinte redação.

“Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”⁶⁶

Resta claro, portanto, o caráter protetório em que a legislação se baseia para assegurar aos empregados aqueles direitos, que por eles, foram adquiridos. Fica evidente a vedação legislativa na ocorrência de modificações na relação de trabalho das cláusulas mais benéficas em face daquelas novas que causem prejuízo ao trabalhador.

2.2.7 Princípio da vedação ao retrocesso social.

Para se ter o entendimento a respeito desse tópico, é imprescindível entender como os direitos sociais são protegidos pelo texto da CF/88. Dessa maneira, entende-se como direito social a devida proteção daqueles indivíduos que estão enfraquecidos nas relações econômicas, buscando o equilíbrio social dentro da sociedade em prol do bem comum. Outra proteção dentro do direito social, é tida ao assegurar as necessidades intrínsecas do indivíduo, ou seja, aquelas que são parte inegável para uma condição mínima de sobrevivência.⁶⁷ Portanto, pode ser definido o direito social, como o conjunto de princípios e leis que visam a proteção no âmbito social, sendo

⁶⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista. Op. cit., 234.

⁶⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Lei do Trabalho. Op

⁶⁷ DE CARVALHO, Osvaldo Ferreira; COSTA, Eliane Romeiro. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. Direito público, v. 8, n. 34, 2011. p. 12.

dever do Estado implementar medidas que supletivamente protejam as necessidades dos indivíduos.⁶⁸

A CF/88 em seu artigo 6º elenca diversos direitos sociais que estão protegidas por sua redação. Tal proteção é dada não somente ao preceituado no *caput* do artigo, como para todos os direitos sociais elencados em seus incisos, como no XVI, que dá o devido reconhecimento as convenções e acordos coletivos, como no inciso X, que prevê a proteção ao salário. Segue a redação do *caput* do referido artigo.

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”⁶⁹

Sendo assim, os direitos sociais tomam características de direitos de defesa, que inibem o estado de atingir a liberdade do cidadão, e de direitos prestacionais, que exigem ao legislador que aja de forma positiva. Tais direitos são concretamente observados apenas após sua regulamentação infraconstitucional, porém em casos extremos de violação, a sua aplicação deve assegurar minimamente a proteção as condições existenciais dos indivíduos.⁷⁰

Está nas mãos dos legisladores a criação e determinação do conteúdo que deve ser abarcado por aquele direito social, cabendo aos tais fixarem as políticas públicas aos quais são representantes. Por outro lado, os tribunais não podem se negar a observarem tais direitos, porém, ao mesmo tempo, não podem gerar pressupostos que ultrapasse sua competência entrando na seara legislativa. Com tudo, os direitos sociais não são totalmente regulamentados pela CF, estando dependentes da atuação do Estado em implementar medidas que alcancem tal

⁶⁸ DE CARVALHO, Osvaldo Ferreira; COSTA, Eliane Romeiro. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. Op. cit., p. 14.

⁶⁹ DO BRASIL, Senado Federal. Constituição da república federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

⁷⁰ POMPEU, Gina Vidal Marcílio; DE ALENCAR PIMENTA, Camila Arraes. O princípio da vedação do retrocesso social diante da crise econômica do Século XXI. Direito e desenvolvimento, v. 6, n. 2, p. 216-237, 2015. p. 220.

proteção, seja por meio de legislação ou na pactuação de acordos internacionais que abranjam tais direitos.⁷¹

Deste modo, os direitos sociais devem ser interpretados como direitos fundamentais, já que asseguram aos indivíduos de classes e grupos econômicos socialmente vulneráveis garantias mínimas para sua existência digna.⁷² Assim, independentemente de como é manifestado o direito social tem como objetivo resguardar e garantir a igualdade entre os indivíduos, lhes conferindo uma liberdade material, em busca de uma justiça social.⁷³

Os direitos fundamentais surgem como a base da relação do Estado com os indivíduos, sendo eles justificadores e limitadores do poder estatal. É dessa maneira que o Estado Constitucional se concretiza, reconhecendo e garantindo direitos intrínsecos aos indivíduos. Os direitos fundamentais, nesse contexto, ditam a atuação do Estado.⁷⁴

São duas as dimensões nas quais os direitos fundamentais se apresentam, são elas as dimensões objetiva e subjetiva, que ao se complementarem abrangem todos os objetivos dos respectivos direitos. A dimensão subjetiva caracteriza os direitos subjetivos e individuais daqueles cidadãos e os opõe ao Estado, portanto, os direitos e necessidades daqueles indivíduos deve ser observado pelo estado, que deve lhes prover a necessária proteção. Por outro lado, a dimensão objetiva não observa as necessidades de um determinado indivíduo separado da coletividade, e sim na forma em que o coletivo se comunica com esse indivíduo. Observa, por isso, a sua inserção perante a sociedade, de forma que, fique assegurado os seus direitos sociais, ou seja, os direitos daquele indivíduo perante toda a sociedade, assim como suas liberdades e suas necessidades. Dessa forma a dimensão objetiva complementa

⁷¹ POMPEU, Gina Vidal Marcílio; DE ALENCAR PIMENTA, Camila Arraes. O princípio da vedação do retrocesso social diante da crise econômica do Século XXI. Op. cit., p. 221.

⁷² Ibid., p. 219.

⁷³ DE CARVALHO, Osvaldo Ferreira; COSTA, Eliane Romeiro. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. Op. Cit., p.16.

⁷⁴ Ibid., p.21.

a subjetiva, ao conferir aos indivíduos uma maior proteção aos seus direitos fundamentais, para além da exclusividade da relação subjetiva.⁷⁵

Fica evidente, portanto, o caráter fundamental que os direitos sociais possuem, uma vez que asseguram ao indivíduo a proteção de condições mínimas para a sua sobrevivência e conferindo ao Estado a necessidade de ser o guardião de tais proteções, ao mesmo tempo que impõe a ele impedimentos para a sua atuação na supressão desses direitos fundamentais. Nesse sentido resta claro que, os direitos sociais são enquadrados dentro daqueles direitos chamados de fundamentais.⁷⁶

Nesse sentido, o princípio do retrocesso social, tem a pretensão de proibir o legislador em agir suprimindo ou alterando normas infraconstitucionais e violando assim sua eficácia. Observa-se que enquanto os direitos sociais buscam uma pretensão positiva do Estado, esse princípio exige que este não se manifeste negativamente, sendo, portanto, um direito de defesa. Com tudo, não tem seu significado de defesa imbuído na manutenção do status social e sim na criação de proteções mínimas de direitos. Ou seja, esse princípio inibe o legislador para que de forma arbitrária não venha a excluir ou suprimir direitos fundamentais dos indivíduos, traçando balizas para as mudanças possíveis.⁷⁷

Com isso, entende-se que uma lei posterior não possa suprimir o direito ou garantia previsto anteriormente, principalmente no tocante a direitos sociais, já que estaria promovendo um retrocesso ao excluir um direito constitucional. O que fica vedado ao legislador é a supressão da efetividade que uma determinada norma obteve ao ser devidamente regulamentada, podendo apenas completar a eficácia da norma, tornando viável e palpável o conceito de determinado direito.⁷⁸

Portanto, o legislador em sua atuação não pode extinguir normas constitucionalmente protegidas de direitos sociais. Estando vedada a subtração de

⁷⁵ DE CARVALHO, Osvaldo Ferreira; COSTA, Eliane Romeiro. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. Op. Cit., p. 22.

⁷⁶ Ibid., p. 21.

⁷⁷ POMPEU, Gina Vidal Marcílio; DE ALENCAR PIMENTA, Camila Arraes. O princípio da vedação do retrocesso social diante da crise econômica do Século XXI. Op. cit., p. 223.

⁷⁸ DE CARVALHO; COSTA, 2011 apud BARROSO, 2006, p. 23.

direitos sociais que já foram normatizados e interferindo com sua exequibilidade. Sendo assim o retrocesso social ocorre quando o legislador arbitrariamente reduz a conectividade de uma norma constituinte do direito social.⁷⁹

3 LEI Nº 13.467/17 E SEU IMPACTO NO ÂMBITO DO DIREITO COLETIVO.

O que mais se destaca nas mudanças trazidas pela aludida Lei 13.467/17, comumente conhecida como Reforma Trabalhista, são seus impactos diretos e indiretos no âmbito do Direito Coletivo.

Nota-se que o Direito Coletivo é extremamente importante, já que possui um impacto geral e substancial na vida de cada indivíduo regido pela legislação vigente. Nesse sentido, a presente reforma trabalhista modificou amplamente as negociações coletivas, afetando diretamente as negociações entre o empregado e empregador, flexibilizando ou diminuindo direitos anteriormente garantidos.

Nesse sentido a Reforma Trabalhista implementou mudanças substanciais na forma e condição em que se dão as negociações coletivas, lhes conferindo novos aspectos a serem compreendidos.

Portanto, no intuito de discorrer e interpretar como tais mudanças impactaram o direito coletivo e em como ocorrerá sua aplicação fática nas relações trabalhistas, é preciso explicitar tópicos fundamentais para melhor compreensão do tema.

3.1 Prevalência do negociado sobre o legislado.

Dentro das relações de trabalho o direito coletivo se faz indispensável, já que cria entre as partes da relação a possibilidade de diálogo, ao passo que, adapta regras jurídicas às necessidades fáticas dos empregadores e aos anseios dos trabalhadores, cada qual de acordo com suas respectivas realidades.⁸⁰

⁷⁹ DE CARVALHO, Osvaldo Ferreira; COSTA, Eliane Romeiro. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. Op. cit., p.35.

⁸⁰ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 274.

Nesse sentido, as normas coletivas que se aplicam no âmbito do Direito do Trabalho buscam a concertação social, ou seja, a busca da proteção jurídica do trabalhador e a previsibilidade do custo produtivo da empresa. É por meio de tal aplicação normativa que a pacificação social é alcançada, conciliando os interesses dos trabalhadores com os interesses dos empregadores. De forma que é possível inovar nos conteúdos normativos dentre as relações de trabalho, aplicando e criando normas que melhor representem as condições fáticas daquela relação, diminuindo as reivindicações cotidianas. Sendo assim, pode se dizer que a negociação coletiva é uma técnica conciliatória entre o capital e o trabalho, que são partes historicamente tensionadas.⁸¹

É notável dentro das negociações coletivas seu objetivo de adequar as relações de trabalho de seus interessados às suas respectivas realidades, que a cada dia se modificam, variando de acordo com a base territorial, empresarial e também quanto à época na qual estão inseridas. Por isso, as negociações buscam a harmonia temporária entre empregado e empregador, agentes antagônicos dentro da relação de trabalho.⁸²

As negociações coletivas se adequam as pautas de reivindicações de seus interessados, sendo para melhorar ou, como prevê a reforma, para retrain direitos. Por tal motivo, com a Lei n. 13.467/17, é possível a flexibilização de certos direitos previstos em lei, porém, sem violar nenhum direito garantido constitucionalmente.⁸³ Sendo entendido o conceito a respeito de flexibilização como uma retração de vantagens legais que eram resguardadas aos trabalhadores.⁸⁴

As normas coletivas se caracterizam por terem ampla possibilidade de concessão de benefícios superiores àqueles previstos em lei, porém, possui limitações quando o intuito é na redução ou supressão de tais direitos regulados em

⁸¹ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 274.

⁸² CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 74.

⁸³ Ibid. Loc. cit.

⁸⁴ Ibid. Loc. Cit.

lei. Tal limitação se dá por força dos direitos trabalhistas e dos constitucionalmente garantidos.⁸⁵

Anteriormente a Lei n. 13.467/17 apenas na Constituição Federal havia previsão legal de direitos indisponíveis e de parâmetros para possíveis retrações de direitos dos trabalhadores. Assim sendo, apenas com as inovações implementadas pela Reforma Trabalhista foram delimitados formalmente quais direitos são possíveis ou não de disposição por parte dos empregados, que podem dispor de tais por meio das negociações coletivas.⁸⁶

Nota-se ainda que antes da Reforma o Poder Judiciário era o julgador do conteúdo dos acordos e convenções coletivas firmados pelas partes negociais, podendo anular cláusulas e convenções a depender de sua interpretação. Fato que não se manteve após a efetivação da referida Reforma, já que, o judiciário teve sua intervenção delimitada para situações pontuais de atuação.⁸⁷

Tendo em vista o panorama antecedente a Lei n. 13.467/17, apenas na leitura do texto da Constituição Federal de 1988 estavam previstas hipóteses excepcionais em que direitos dos trabalhadores fossem passíveis de redução ou supressão. Tais artigos continuam em vigor, devendo ser interpretados em conjunto com os novos artigos implementados pela Reforma Trabalhista. Com isso, em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, a Constituição Federal prevê a excepcionalidade de redução de salário, a compensação de horário, a redução da jornada de trabalho e o turno ininterrupto de revezamento. Tais reduções de direitos são admitidas somente de forma justificada e por tempo necessário, e deve ser feita por meio de negociação coletiva. Com tudo, na sua aplicação tais reduções devem se ater ao princípio de proteção ao emprego da coletividade de trabalhadores, a fim de evitar, por exemplo, dispensas coletivas.⁸⁸

⁸⁵ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 75.

⁸⁶ MELEK, Marlos Augusto. Trabalhista! O que mudou? – Reforma trabalhista 2017. Curitiba: Estudo imediato editora, 2017, p. 33.

⁸⁷ MELEK, Marlos Augusto. Trabalhista! O que mudou? – Reforma trabalhista 2017. Curitiba: Estudo imediato editora, 2017, p. 33.

⁸⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista. 2.ed. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2017, p. 236.

Fica evidente, portanto, que apenas em situações específicas e excepcionais indicadas pela Constituição Federal é que se admite flexibilização *in pejus* ao trabalhador, lhe concedendo direitos menos benéficos. E mesmo em tais casos é imprescindível a justificação de tal restrição, assim como a demonstração de sua adequação ao princípio de proteção do trabalho. Ainda, mesmo que tais exceções estejam previstas na Constituição Federal, não podem ser interpretadas como se estivessem passíveis de qualquer tipo de flexibilização prejudicial aos trabalhadores, mesmo que feita por negociação coletiva.⁸⁹

Cabe ressaltar que as negociações coletivas são fundamentais para o devido procedimento legítimo e democrático do princípio da paz social, já que é por meio destas que se criam normas jurídicas autônomas, produzidas pelos próprios interessados, atendendo suas particularidades. Porém, nesta atuação, deve se notar que o Estado Democrático de Direito tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, assim como, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, como previsto no art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal.⁹⁰

Portanto, a autonomia coletiva dos particulares não pode ter como objetivo suprimir ou reduzir direitos trabalhistas, pelo contrário, deve frisar a melhoria das condições sociais, no que tange às relações de trabalho e a adaptação das regras jurídicas às necessidades fáticas. De modo que integrem os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, quais sejam, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, tendo como base a redução das desigualdades sociais, e a promoção do bem comum, princípios expressos na Constituição Federal, art. 3º, incisos I, III e IV.⁹¹

A Lei n. 13.467/17 trouxe em seus artigos 611-A e 611-B, novidades significativas quanto a forma em que as negociações coletivas incidem sobre a relação de emprego, discriminando pontualmente todos os direitos que são possíveis de disposição e quais direitos seriam indisponíveis pelos empregados. São principalmente nesses artigos, e em seus respectivos incisos e parágrafos, que a

⁸⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista. Op. cit., p. 237-238.

⁹⁰ Ibid. Loc. Cit.

⁹¹ Ibid. p. 239.

Reforma trouxe a prevalência do negociado sobre o legislado, de forma que possibilitou supressões de direitos trabalhistas por meio de negociações coletivas. Como visto, fora as previsões constitucionais a respeito da possibilidade ou não de disposição de direitos, não havia legislação comparável, sendo tais artigos novidades no ordenamento jurídico.

Nesse sentido, o art. 611-B da CLT, acrescentado pela referida Lei n. 13.467/2017, trouxe em sua redação direitos que não estão passíveis de negociação coletiva, apontando limites para as negociações quanto a restrição e supressão de direitos. Segue o inteiro teor do artigo:

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).⁹²

Na redação do caput do artigo em questão nota-se que o legislador utilizou o termo “exclusivamente”, imprimindo a noção de que apenas os direitos elencados no respectivo artigo estariam passíveis de indisponibilidade absoluta, e, portanto, somente o desrespeito a tais ensejaria na nulidade da negociação coletiva, por não respeitar as disposições mínimas de proteção ao trabalho.⁹³

Assim, entende-se que mesmo com a presença do termo “exclusivamente” expresso no referido *caput* do artigo, resta óbvio que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, já que ao apresentar o rol de possibilidades esqueceu de elencar também os impedimentos que a negociação coletiva venha a reduzir e violar direitos, como é o caso da personalidade e liberdade garantidos expressamente na Constituição Federal. Bem como todos os princípios e valores presentes nesta. Não há de se falar,

⁹² BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

⁹³ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 306.

portanto, que a proteção contra redução de direitos está exclusivamente expressa no artigo 611-B, por ser necessária uma interpretação ampla do tema, já que não é possível se violar tantos outros direitos que são garantidos ao trabalhador pela Constituição Federal.⁹⁴

Já no artigo 611-A da CLT, com redação dada pela referida Lei 13.467/17, estão apontados diversos direitos os quais podem ser reduzidos ou alterados por meio de negociação coletiva. Como visto a seguir:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
 - II - banco de horas anual;
 - III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
 - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
 - V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - VI - regulamento empresarial;
 - VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 - VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
 - XI - troca do dia de feriado;
 - XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.
- § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.
- § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.
- § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.
- § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.
- § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação

⁹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Op. cit., p. 82.

individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”⁹⁵

Na redação do referido artigo nota-se que o legislador ao listar as matérias que são passíveis de negociação coletiva e em seu caput inserir o termo “dentre outros”, teve a intenção de sinalizar que o rol de possibilidades elencadas pelo artigo é meramente exemplificativo. Nesse sentido o legislador demonstra algumas premissas para a validade das negociações coletivas, deixando aberta outras matérias, desde que não haja previsão contrária no artigo 611-B e, por óbvio, na Constituição Federal.⁹⁶

Portanto, deixa claro o legislador, com a redação do referido artigo 611-A da CLT, que a sua intenção é no aumento da flexibilização das normas coletivas para que haja uma maior redução de direitos legais dos trabalhadores.⁹⁷

Cabe ainda ressaltar as mudanças apresentadas no art. 444 da CLT. Previa, em sua redação original, que “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”⁹⁸

Com a Reforma, foi acrescentada ao referido artigo um parágrafo único que prevê ao empregado, portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a possibilidade negociar toda matéria a qual está abarcada pelo artigo 611-A, de forma livre e individual, com preponderância do instrumentos coletivos.⁹⁹

⁹⁵ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

⁹⁶ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 277.

⁹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Op. cit., p. 75.

⁹⁸ FILHO, Rodolfo Pamplona; LUDWIG, Guilherme Guimarães; DO VALE; Silvia Teixeira. Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro. São Paulo: LTr, 2018, p. 146.

⁹⁹ Ibid., p. 146.

Mesmo havendo tal possibilidade de negociação direta entre o empregador e o empregado, que se encaixe na qualificação descrita acima, a contratação negocial lesiva é vedada, ainda que obtida por anuência do empregado, por força do art. 468 da CLT. Ou seja, mesmo que a vontade individual do empregado tenha sido enaltecida acima da lei e das convenções coletivas, existem barreiras constitucionais que impedem o caráter absoluto dessa independência para dispor de seus direitos.¹⁰⁰

De todos os incisos tratados no art. 611-A, aqueles que encerram a matéria contida no art. 7º, incisos VI, XII e XIV da Constituição Federal, não podem ser dispostos por um contrato individual por parte do profissional de nível superior. É nula de pleno direito tal restrição por ir em desacordo a um mandamento constitucional, reduzindo direitos. Os demais itens tratados nos incisos do art. 611-A, quando negociados individualmente, se submetem a verificação de vício de consentimento do empregado, cabendo anulação em favor deste em caso de dúvida.¹⁰¹

Ainda sobre o Artigo 611-A, em seu §3º, evidencia a forma em que o poder normativo da Justiça do Trabalho, perante os dissídios coletivos e individuais, que tratem sobre cláusulas restritivas de direitos, principalmente nas matérias abordadas pelo referido artigo, pode ser efetivado.

Desse modo traz em sua redação a restrição da atuação da Justiça do Trabalho para apenas ser uma avaliadora das convenções e acordos, da capacidade das partes, da legitimidade, da legalidade do tramite da negociação e da licitude dos objetos negociados.¹⁰²

É notável que o §3º do art. 611-A busca dificultar a possibilidade de intervenção do Judiciário nas negociações coletivas. Já que restringe as hipóteses de nulidade das normas coletivas, limitando a atuação judicial a apenas analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico. Nesse sentido, a Reforma adotou como princípio a intervenção mínima na autonomia da vontade

¹⁰⁰ FILHO, Rodolfo Pamplona; LUDWIG, Guilherme Guimarães; DO VALE; Silvia Teixeira. Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro. São Paulo: LTr, 2018, p. 147.

¹⁰¹ Ibid. Loc. cit.

¹⁰² MELEK, Marlos Augusto. Trabalhista! O que mudou? – Reforma trabalhista 2017. Curitiba: Estudo imediato editora, 2017, p. 57.

coletiva, ou seja, o que as partes coletivas pactuam deve ser minimamente afetado, sendo possível de intervenção somente nos casos em que hajam descumprimentos legais nas cláusulas pactuadas. Dessa forma, gerando nas convenções e acordos coletivos maiores seguranças em sua aplicabilidade, já que estão resguardados contra mudanças externas. Fato evidenciado pelo art. 8º, §3º.¹⁰³

A Justiça do Trabalho, no julgamento dos dissídios, cumulará duas circunstâncias excepcionais para o julgamento dos acordos que possuam cláusulas flexibilizantes. Tais circunstâncias são indispensáveis no julgamento do judiciário, à prevalência do negociado sobre o legislado e ao exercício do poder normativo. Assim sendo, com a interpretação do art. 114, §2º da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho ao mesmo tempo em que deve respeitar as regras mínimas de proteção ao trabalho deve levar em consideração e aceitar as cláusulas restritivas pactuadas entre as partes na negociação coletiva. Por isso, tais cláusulas só serão aceitas e replicadas na sentença normativa se o seu conteúdo respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho.¹⁰⁴ Como visto a seguir:

"Art. 114, § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)"¹⁰⁵

Ou seja, mesmo com a intenção restritiva do art. 611-A e 611-B, quanto aos direitos passíveis de análise pela Justiça do Trabalho, as cláusulas que flexibilizem direitos devem estar em acordo com a legislação trabalhista e serem aceitas pelos preceitos constitucionais para serem deferidas em julgamento. Já que a Justiça do Trabalho não é autorizada a exercer seu poder normativo para reduzir ou suprimir direitos trabalhistas estabelecidos legalmente, mesmo que de acordo a partes.¹⁰⁶

¹⁰³ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Op. cit., p. 82.

¹⁰⁴ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 277.

¹⁰⁵ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

¹⁰⁶ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 277.

Entende Marlos Melek que as previsões implementadas pelos artigos 611-A e 611-B trazem uma identificação acerca dos direitos que podem e não podem ser negociados, de forma didática, ou seja, facilita a negociação dando as partes total capacidade de entendimento acerca dos direitos passíveis ou não de negociação. E ainda entende que a delimitação das situações de intervenção do judiciário é benéfica já que de forma mais objetiva identifica quando se dá a atuação judicial e promove segurança jurídica as partes negociais.¹⁰⁷

Por outro lado, dentre as visões doutrinárias analisadas, nota-se uma grande inconformidade, na grande maioria, quanto as mudanças implementadas pela Lei n. 13.467/17. no que tange. Pois, como coloca sinteticamente Vólia Bonfim Cassar e Leonardo Dias Borges, a forma em que a Reforma foi abordada enfraqueceu diversos princípios basilares do Direito Coletivo do Trabalho, são exemplos o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e o Princípio da Prevalência da Norma Mais Favorável ao Trabalhador, no que tange, principalmente, a redação dos Arts 611-A e 611-B. Nesse sentido, tais previsões ao implementarem a prevalência do negociado sobre o legislado tornaram o direito trabalhista mais privado, possibilitando assim uma vasta disponibilidade de direitos trabalhista anteriormente indisponíveis e garantidos aos trabalhadores.¹⁰⁸

Seguindo esse pensamento Luciano Martinez quanto a restrição presente no art. 611-A, §3º, ente que de fato o magistrado não deve impedir a vontade negocial das partes quanto as licitudes, porém não pode se abster de julgamento quanto as violações de direitos fundamentais ou ainda direitos de terceiros.¹⁰⁹

3.2 Preferência do acordo coletivo pela convenção coletiva.

No intuito de flexibilizar mais ainda as normas trabalhistas e adequar as negociações coletivas a realidade dos negociantes o legislador inverteu as regras de hierarquia presentes no art. 620 da CLT. Estipulando aos acordos coletivos a

¹⁰⁷ MELEK, Marlos Augusto. Trabalhista! O que mudou? – Reforma trabalhista 2017. Op. cit., p. 33.

¹⁰⁸ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Op. cit., p. 76.

¹⁰⁹ MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. Op. cit., p. 185.

prevalência em relação às convenções coletivas de trabalho, por serem mais específicos e adequados a realidade dos negociantes.¹¹⁰

Anteriormente à Reforma, nos casos em que houvesse conflito entre cláusula prevista em acordo coletivo em face da presente em convenção coletiva, era utilizado o princípio da interpretação mais benéfica da norma em face do trabalhador. Ou seja, nos casos de conflitos era utilizada a cláusula que privilegiasse a interpretação mais benéfica ao empregado.¹¹¹

Porém, com a redação do art. 620 proposta pela Lei 13.467/17, as condições presentes no acordo coletivo passaram a prevalecer em face daquelas estipuladas pela convenção coletiva, predominando o princípio da especificidade. Ou seja, se admiti a força maior do acordo coletivo por este se tratar de mais específico e próximo da realidade dos pactuantes, mesmo que seja para conceder condições inferiores que as previstas na convenção coletiva.¹¹²

Nesse sentido, para além de prevalecer o acordo coletivo sobre a Lei e a Convenção Coletiva, principalmente entre as matérias exemplificativas presentes no art. 611-A da CLT, o princípio da interpretação mais benéfica da norma ao empregado é fortemente esvaziado de seu cabimento,¹¹³ já que tal alteração feita pelo legislador no âmbito do art. 620 da CLT demonstra a ampla flexibilização pretendida por ele.¹¹⁴

A respeito do tema Melek entende que na legislação anterior não havia previsão de qual contrato valeria quando houvessem acordos e convenções simultâneas. Desse modo a nova lei resolve logicamente tal questão, prevendo prevalência do acordo, que é mais específicos a realidade dos pactuantes, sobre as convenções, que são mais abrangentes, gerando mais segurança jurídica entre as partes dos negócios jurídicos.¹¹⁵

¹¹⁰ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito Sindical. Op. cit., p. 204-205.

¹¹¹ MANNRICH, Nelson. Reforma trabalhista: reflexões e críticas. São Paulo: LTr, 2018, p. 172.

¹¹² Ibid., p. 174.

¹¹³ Ibid., p. 172.

¹¹⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Op. cit., p. 1281.

¹¹⁵ MELEK, Marlos Augusto. Trabalhista! O que mudou? – Reforma trabalhista 2017. Op. cit., p. 55.

Ainda nesse sentido, Nahas e Miziara entendem que a Reforma impediu a predominância de um critério subjetivo para a avaliação da prevalência entre o acordo e a convenção coletiva, criando um critério objetivo claro para impedir tal insegurança jurídica.¹¹⁶

Por outro lado, Vólia Bomfim e Leonardo Borges entendem que a aplicação da prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, em todos os casos, nos termos da Reforma, gera uma clara exceção ao princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e ao princípio da vedação ao retrocesso social, já que na prevalência do acordo coletivo podem ser aplicadas normas menos favoráveis do que aquelas prevista em convenções. Nota-se que a uma clara retração e redução dos direitos trabalhistas com essa flexibilização implementada com a lei n. 13.467/17.

Concorda José Claudio Filho, entendendo que tal prevalência do acordo coletivo sobre a convenção seria positiva na realidade brasileira, se aqui houvesse uma organização sindical forte o suficiente para fazer uma adequada representação dos trabalhadores nos acordos coletivos em condições de igualdade. Porém não é o caso, já que não há no país uma liberdade sindical coletiva consolidada, sendo essa previsão da Reforma uma clara flexibilização prejudicial a retrativa de direitos trabalhistas.¹¹⁷

3.3 Ultratividade nas negociações coletivas.

Observando o princípio da condição mais benéfica, resta óbvio que, as fontes do direito não se modificam de forma que acarretem em prejuízos ao trabalhador. Nota-se que, perante as negociações coletivas que visam oferecer benefícios superiores àqueles contidos em lei ou contrato, só seria possível mitigar benefícios adquiridos se por meio de um novo instrumento coletivo.¹¹⁸

¹¹⁶ NAHAS, Thereza; MIZIARA, Raphael. Impactos na reforma trabalhista na jurisprudência do TST. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

¹¹⁷ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito Sindical. Op. cit., p. 205.

¹¹⁸ MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 191.

Nesse sentido, o fundamento jurídico de tal ação claramente se baseia no direito adquirido.¹¹⁹ Sendo a ultratividade entendida como a sobrevivência de condições de trabalho mais benéficas, pactuadas em negociações coletivas, mesmo após findo o prazo de sua vigência, por incorporar definitivamente as cláusulas normativas dos contratos individuais.¹²⁰ Ou seja, ocorre a ultratividade das normas coletivas pactuadas quando estas continuam sendo aplicadas após o término de sua vigência prevista.¹²¹

Sobre a ultratividade podem ser observadas duas correntes diversas de entendimento, uma a admitindo e outra a negando. A primeira, entende que o efeito ultra-ativo da norma é um benefício adquirido por meio de negociação coletiva e só pode ser modificado ou excluído se por outro instrumento de mesma natureza. Tal posicionamento é extraído do art. 114, §2º da Constituição Federal, onde está previsto que os benefícios adquiridos previamente pelos trabalhadores, por meio de disposição legal ou cláusula convencional, devem ser respeitados.¹²² Nota-se:

“Art. 114. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)”¹²³

O Tribunal Superior do Trabalho, levando em conta o previsto no art. 114, §2º da Constituição Federal, firmou entendimento perante a redação da Súmula 277, no sentido de que as cláusulas imbuídas de normas coletivas integram os contratos individuais de trabalho, sendo possível sua alteração ou limitação apenas mediante nova negociação coletiva. De tal maneira que os trabalhadores mantinham suas conquistas e evitando retrocessos, já que, apenas permitia a diminuição de direitos

¹¹⁹ MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. Op. cit., p. 191.

¹²⁰ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito Sindical. Op. cit., p. 226.

¹²¹ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 338.

¹²² MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. Op. cit., p. 191.

¹²³ DO BRASIL, Senado Federal. Constituição da república federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

perante anuência expressa do sindicato profissional e não por mero esgotamento da vigência negocial.¹²⁴ Como visto a seguir:

Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Cabe ressaltar que na redação da referida Súmula apenas os instrumentos coletivos negociados, ou seja, os acordos e convenções coletivas, produziram efeitos ultra-ativo, não estando a sentença normativa autorizada a produzir tais efeitos.¹²⁵

Por outro lado, a corrente que entende que inexistente o efeito ultra-ativo parte do pressuposto determinado pela Lei 13.467/17, em seus artigos 613, incisos II e IV, e art. 614, §3º da CLT, que preveem prazo máximo de 2 anos para a vigência dos instrumentos coletivos negociados.¹²⁶ Como segue:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:
(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
II - Prazo de vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 614. § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nota-se, portanto, que o legislador no âmbito da Reforma Trabalhista, em entendimento contrário àquele firmado pelo TST na Súmula 277, vedou expressamente a ultratividade dos instrumentos coletivos negociados. De forma que impossibilitou as normas presentes em tais instrumentos de continuarem vigorando, mesmo após o término de suas respectivas vigências.¹²⁷

¹²⁴ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 339.

¹²⁵ MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. Op. cit., p. 193.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 192.

¹²⁷ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 339.

Cabe ressaltar que a referida Súmula 277 encontra-se suspensa por decisão liminar do STF, proferida no dia 10.10.2016, na ADPF n. 323, que sustenta a inconstitucionalidade da referida súmula por violar direitos fundamentais de separação de poderes.¹²⁸ Tal ação perante o STF, é de fundamental importância para a compreensão a respeito da constitucionalidade da nova regra expressa no art. 614, §3º da CLT, que impede a ultratividade. Caso a ADPF nº 323, declare que a ultratividade é deduzida do texto constitucional, o artigo ressaltado pela Reforma Trabalhista estaria a violar o alcance temporal da norma fixada constitucionalmente. Por tanto, seria declarada inconstitucional. Por tais motivos o julgamento da referida ADPF é de grande importância para o tema, já que elucidará a incontestável diferença entre entendimento dos preceitos legais.¹²⁹

Desta forma, resta claro que a proibição da ultratividade beneficia amplamente a classe empregadora em detrimento dos empregados, fato que é mais ainda evidenciado pela maneira que a Reforma Trabalhista lidou com a ultratividade das normas coletivas, não deixando nenhuma margem para sua possibilidade de cabimento. Assim cabe ao julgamento da ADPF nº 323 concluir por final o embate jurídico entre a Súmula 277 do TST e o previsto na nova legislação trabalhista.¹³⁰

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Diante de todo o exposto, fica evidente o papel fundamental que as negociações coletivas exercem perante as relações trabalhistas, assim como as proteções inerentes a essa relação por força dos princípios do Direito Social e pelo texto constitucional.

Nesse sentido, resta claro que as negociações coletivas buscam em seu cerne a pacificação dos conflitos existentes entre as classes de empregados e empregadores, de maneira que, em negociação, ambas possam ter suas aspirações e necessidades garantidas.

¹²⁸ MANNRICH, Nelson. Reforma trabalhista: reflexões e críticas. Op. cit., p. 176.

¹²⁹ JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, *et al.* Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. Op. cit., p. 339.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 340.

A Lei 13.467/17 modificou extensamente o conteúdo passível de negociação pelas partes da relação trabalhista. Na redação do artigo 611-A criou a possibilidade de supressão ou alteração de direitos trabalhistas, anteriormente impossibilitados de tal disposição, por meio das negociações coletivas. Ainda deixando claro em seu conteúdo que as matérias passíveis de negociação elencadas ali são meramente exemplificativas, desse modo, cabendo outras disposições de direitos que não contidas ali.

Em outro sentido no artigo 611-B o legislador prevê direitos em que não é possível a negociação. Impondo dessa forma limites para a disposição de direitos trabalhistas. Ainda se utilizou do termo “exclusivamente”, no intuito de resguardar apenas os direitos presentes no artigo contra a negociação. Claramente o uso do termo é equivocado, já que o referido artigo não abarca todos os direitos a que faz jus o trabalhador. Direitos esses que se encontram na própria legislação trabalhista e, principalmente, na Constituição Federal.

As alterações trazidas pela Reforma Trabalhista claramente privilegiam o negociado sobre o legislado. Contudo, tal flexibilização não pode invadir a esfera dos direitos fundamentais dos trabalhadores e, caso seja feita, invalida o acordo pactuado. Portanto, mesmo com a clara intenção do legislador de elencar todos os direitos que não são disponíveis à negociação, a leitura do artigo deve ser combinada com a proteção dada a outros direitos inerentes ao trabalhador.

Nota-se, ainda, na redação de ambos artigos a intenção do legislador de flexibilizar os direitos trabalhistas, os tornando mais disponíveis para a negociação. Porém, tal flexibilização gera a extinção de direitos que antes eram inerentes ao trabalhador e agora são de livre disposição. Tal fato fere gravemente o princípio da proteção ao trabalhador, que é a parte mais vulnerável da relação trabalhista e agora ainda está dessegurado da tutela de certos direitos, o que gera um desequilíbrio ainda maior entre a força do empregador e a do trabalhador. Desta forma a parte hipossuficiente da relação, fica mais fragilizada ainda com a possibilidade de dispor de direitos que lhe era inerente.

Nesse sentido, fica evidente a intenção do legislador de garantir ao trabalhador a disposição de seus direitos, porém, mesmo que com a pretensão de ser total, tal disposição não é possível já que existem direitos defesos pela Constituição Federal que são impossíveis de disposição.

Diante disso, a Reforma trabalhista trouxe no texto do artigo 620 da CLT a previsão de prevalência do acordo coletivo do trabalho em relação as convenções coletivas, por ser o primeiro mais específico e fidedigno a realidade em que vivem as partes. Sendo que o acordo coletivo prevalece mesmo que seja para restringir ou extinguir direitos previstos na convenção coletiva.

Dessa forma o princípio da norma mais favorável ao trabalhador é evidentemente diluído, dando preferência ao princípio da especificidade. Nesse sentido é claro o retrocesso social gerado por tal previsão, já que torna possível a exclusão de direitos que são mais benéficos ao trabalhador.

Ainda sobre o tema, com a expressa extinção da ultratividade por força do art. 614, §3º da CLT, fica evidente ainda mais o retrocesso social gerado pelo legislador. Já que o mesmo desconsiderou o princípio da vedação ao retrocesso social, ao passo que proíbe uma norma mais benéfica de continuar integrando a esfera contratual do empregado, mesmo que findo o prazo para sua vigência. Forçando o trabalhador a todo momento estar negociando seus direitos com os empregadores, facilitando ainda mais a disposição de direitos implementadas pela Reforma.

Estando tais pontos esclarecidos, fica claro que o legislador pretendia facilitar as disposição dos direitos trabalhistas para encorajar e facilitar as negociações, mas o que se nota é que tal flexibilização gera diversos prejuízos a classe trabalhadora, que diante da nova normatização se encontra ainda mais hipossuficiente na relação de emprego, tendo que se sujeitar a ter seus direitos reduzidos perante a força do patronato.

Portanto, como visto a Lei n. 13.467/17 implementou diversas mudanças no âmbito do Direito do Trabalho, principalmente no que tange os artigos 611-A, 611-B, 620 e 614 da CLT. Nos dois primeiros artigos, o legislador teve como intenção regular

expressamente os direitos que podem e aqueles que não podem ser reduzidos ou suprimidos por negociações coletivas. Assim, dando maior segurança quanto aos direitos passíveis de redução pelas partes negociais. Por outro lado, tal previsão mitiga amplamente direitos trabalhistas historicamente garantidos aos trabalhadores ao passo que prevê disposição de direitos que anteriormente eram garantidos aos trabalhadores, e ainda busca engessar a atuação do judiciário para apenas um observador da validade formal dos instrumentos negociados.

No mesmo sentido, o art. 620 da CLT visou em sua redação a segurança jurídica das partes negociantes, lhes conferindo certeza quanto a qual instrumento tem validade quando há uma clara contradição entre eles. Por outro lado, tal previsão impede que direitos mais benéficos sejam aproveitados pelo trabalhador. Reduzindo, assim, direitos anteriormente garantidos e indo contra princípios do Direito Coletivo, como a Vedação ao Retrocesso Social e Validade da Norma Mais Favorável ao Trabalhador.

Por fim, o artigo 614 da CLT ao prever o fim da ultratividade dos contratos coletivos visa estimular as partes a sempre estarem negociados seus contratos, para estes sempre refletirem a atualidade da relação. Por outro lado, tal previsão ao forçar que as partes negociantes ao fim da vigência de seus contratos sempre as renegociem facilita a disposição de direitos pelos trabalhadores, que sempre terão que lutar para manterem cláusulas que anteriormente lhes concediam direitos garantidos.

REFERÊNCIAS.

BARROSO, Fábio Túlio. **Extrajudicialização dos conflitos de trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 218.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452**, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário: 8281-17.2010.5.02.0000, Relator. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro**, Brasília, DF, 12 de agosto de 2013. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 23 de agosto de 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense**. São Paulo: Método, 2017, p. 74.

- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1268
- DE CARVALHO, Osvaldo Ferreira; COSTA, Eliane Romeiro. **O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro**. *Direito público*, v. 8, n. 34, 2011. p. 12.
- DO BRASIL, Senado Federal. **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- FILHO, João de Lima Teixeira, et al. **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996. V. 2. P. 1131.
- FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 156.
- FILHO, Rodolfo Pamplona; LUDWIG, Guilherme Guimarães; DO VALE; Silvia Teixeira. **Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018, p. 146
- FILHO, Hélio Antônio dos Santos. **Negociação Coletiva: Instrumento normativo, meio de pacificação de conflitos coletivos e sua convergência com o desenvolvimento local**. Março, 2015. 130f. Dissertação de Mestrado - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande - MS, 2015. p. 65-84.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 2. ed. Salvador: jusPODIVM, 2017. p. 233.
- JUNIOR, Antônio Umberto de Souza, et al. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017, p. 274
- JUNQUEIRA DE AZEVEDO, A. **A boa-fé na formação dos contratos**. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, v. 87, p. 79-90, 1 jan. 1992. p. 14.
- JUSTICE, Betty W. ***Unions, workers and the law***. Washington: Bureau of National Affairs, 1983.
- MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista: reflexões e críticas**. São Paulo: LTr, 2018, p. 172.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 889.
- MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 191.

- MEIRELLES, David Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou? – Reforma trabalhista 2017**. Curitiba: Estudo imediato editora, 2017, p. 57.
- MOURA, Felipe da Costa; BARROSO, Fábio Túlio. **O novo modelo de negociação coletiva implementada pela reforma trabalhista: um retrocesso ao constitucionalismo social?**. Argumenta Journal Law: Jacarezinho, Brasil, n 27. p. 260.
- NAHAS, Thereza; MIZIARA, Raphael. **Impactos na reforma trabalhista na jurisprudência do TST**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 402.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Convenção coletiva de trabalho no direito brasileiro: setor privado**. São Paulo: LTr, 1996. p. 76.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *La negociación colectiva em países industrializados com economía de mercado*. Genebra: OIT, 1974, p. 7.
- Organização Internacional do Trabalho. **Negociações coletivas**. Tradução. Sandra Valle. São Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT, 1994, p. 41
- PICARELLI, Márcia Flávia Santini. **A convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTr, 1986, p. 69.
- POMPEU, Gina Vidal Marcílio; DE ALENCAR PIMENTA, Camila Arraes. **O princípio da vedação do retrocesso social diante da crise econômica do Século XXI**. Direito e desenvolvimento, v. 6, n. 2, p. 216-237, 2015. p. 220.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva Trabalhista**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018, p. 102.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2, p. 1164.

AGRADECIMENTOS.

Agradeço, primeiramente, a minha filha que me faz dar o melhor todos os dias.

Agradeço a meu avô que tornou possível esse trabalho e toda a minha trajetória na faculdade.

Agradeço aos meus pais que sempre me incentivaram e me deram os meios para a concluir todos desafios pelos quais passei até aqui.

Agradeço a minha madrastra por todos conselhos que me deu durante esses anos.

Agradeço a minha esposa que, com muita paciência, sempre foi minha companheira.

Enfim, agradeço a todos que fizeram parte dessa etapa fundamental da minha vida.